

百德國際有限公司
Pak Tak International Limited

(於百慕達註冊成立之有限公司)
股份代號：2668



2022

環境、社會及管治報告

目錄

緒言	2
關於本集團	2
我們的業務	2
我們的願景	2
我們的目標	2
可持續發展方法	3
董事會聲明	4
可持續發展管治	5
關於本環境、社會及管治報告	6
報告範疇	6
報告框架	6
報告期間	6
持份者的參與	7
重要性評估	8
聯絡我們	8
A. 環境	9
A1. 排放	9
A2. 資源使用	12
A3. 環境及天然資源	14
A4. 氣候變化	14
B. 社會	15
B1. 僱傭	15
B2. 健康與安全	18
B3. 發展及培訓	18
B4. 勞工準則	19
B5. 供應鏈管理	20
B6. 產品責任	21
B7. 反貪污	22
B8. 社區投資	23
聯交所的環境、社會及管治報告指引內容索引表	24



本環境、社會及管治報告(「**環境、社會及管治報告**」)概述百德國際有限公司(「**本公司**」)連同其附屬公司(統稱為「**本集團**」或「**我們**」)與環境、社會及管治(「**環境、社會及管治**」)相關的舉措、計劃、表現及各種措施，並向大家展示我們對可持續發展的承諾。我們深知環境、社會及管治政策對可持續發展的影響重大，因此本環境、社會及管治報告將闡述我們的環境、社會及管治理念、舉措與績效以及計劃。

關於本集團

我們的業務

本集團於香港聯合交易所有限公司(「**聯交所**」)主板上市。截至二零二二年十二月三十一日止年度(「**二零二二年**」或「**報告期間**」)，本集團主要從事供應鏈業務、酒店管理及餐飲服務、租賃業務、物業投資、放債業務以及證券投資。

我們的願景

在為我們的客戶提供最大價值的同時，保持我們的市場競爭優勢。

我們的目標

竭力拓展我們在中華人民共和國(「**中國**」)的核心業務，並為股東及投資者創造價值。

可持續發展方法

本集團相信可持續發展乃取得持續成功的基石。因此我們持續監控風險及探尋潛在機遇。我們亦於所有層面實施可持續發展戰略，並自上而下地採納以下可持續發展戰略：

- 實現環境的可持續發展；
- 與供應商及客戶建立長期合作夥伴關係；
- 向最終用戶提供解決方案及優質產品；
- 尊重各級別員工的人權及社會文化；
- 與持份者保持良好溝通；及
- 維持與地方社區的關係。

為平衡業務需要、社會需求及環境影響，我們致力與各持份者合作，建立互惠互利的關係，提升我們的環境、社會及管治表現並為更廣泛的社區提供更多價值。

各位股東：

董事會(「**董事會**」)致力推動本集團業務營運的可持續發展。董事會全面負責本集團的環境、社會及管治策略與報告，而董事會成員及高級管理層均監督本集團的環境、社會及管治事宜。董事會持續監察及檢討影響本集團業務可持續性的主要風險。風險管理及內部監控框架為董事會制定政策及確保政策有效執行提供結構化方法。倘適用時，可委聘外部顧問就環境、社會及管治管理程序提供專門及專業知識。有關本集團管治結構的更多資料，於「可持續發展管治」一節載述。

本集團持續與其持份者溝通，從而理解彼等的關注點並滿足彼等期望。為識別及評估本集團持份者的重要關注點，本集團已透過持份者的參與進行重要性評估問卷。該評估有助本集團釐定對本集團可持續增長具重大影響的因素，其已納入環境、社會及管治策略與目標的發展。

本集團已制定多項環境、社會及管治相關目的及目標。環境目標已由董事會批准，而其進度由業務及職能部門代表每年審閱。業務及職能部門充分利用可用環境、社會及管治數據以比較不同年度間的表現，並至少每年向董事會匯報一次。為達致該等目標，本集團致力實施各項措施，其將在本環境、社會及管治報告中提及。董事會認為，環境、社會及管治相關目標可提升僱員對環境、社會及管治的意識、促使改變行為並促進將環境、社會及管治相關舉措納入本集團的營運策略中。

本人謹代表董事會，感謝董事、管理團隊、全體僱員及持份者對本集團可持續發展作出貢獻。

廖南鋼

主席

香港，二零二三年三月三十一日

可持續發展管治

本集團認為環境、社會及管治為其誠信義務的一部分，並致力將環境、社會及管治考慮歸入其日常營運及管理。董事會對本集團的環境、社會及管治策略及匯報以及監察及管理本集團的環境、社會及管治相關議題負有全面責任。董事會在本集團業務及職能部門的協助下，至少每年一次商討及審閱本集團的環境、社會及管治相關風險及機會、表現、進度、目的及目標。董事會亦會確認環境、社會及管治風險管理及內部控制機制的有效性。

本集團來自業務及職能部門的代表促進董事會監督環境、社會及管治相關議題，並有責任收集及分析環境、社會及管治數據、監控及評估本集團的環境、社會及管治表現、確保符合環境、社會及管治的相關法律法規以及備製環境、社會及管治報告。管理層至少每年安排一次會議討論及審閱本集團的環境、社會及管治相關議題，其包括但不限於環境、社會及管治相關政策及程序、環境、社會及管治相關表現，以及環境、社會及管治相關目的及目標的進度，並匯報結果予董事會。

報告範疇

除另有說明者外，環境、社會及管治報告的範圍涵蓋本集團對環境及社會作出的努力及貢獻，其中包括本集團在中國及香港的主要業務及經營活動。

與截至二零二一年十二月三十一日止年度(「二零二一年」)的環境、社會及管治報告的報告範疇相比，已額外加入卓見實業集團有限公司(「卓見實業」)於報告範疇中，乃因本集團於二零二二年自第三方收購卓見實業的100%已發行股份。本集團將繼續探究不同業務的重大環境、社會及管治事宜，並適時擴大披露範圍。

報告框架

環境、社會及管治報告乃根據聯交所主板證券上市規則附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》(「環境、社會及管治報告指引」)所編製。

有關本集團企業管治慣例之資料，請參閱本集團二零二二年年報「企業管治報告」一節。

編製本環境、社會及管治報告所用的數據及資料均引述自歸檔文件、記錄、統計數據及研究。財務數據乃摘錄自本集團二零二二年經審核年度財務報表或以此為基準計算。

本集團在編製本環境、社會及管治報告過程中高度重視重要性、量化、平衡性及一致性，本集團在環境、社會及管治報告指引應用下列匯報原則：

重要性：進行重要性評估識別重大環境、社會及管治議題，採納已確認的重大問題列作環境、社會及管治報告的重要考量。環境、社會及管治議題的重要性已由董事會及各部門指定人員審閱及確認。有關進一步詳情，請參閱「持份者的參與」及「重要性評估」章節。

量化：環境、社會及管治報告中用於計算關鍵績效指標(「**關鍵績效指標**」)數據的標準及方法以及適用假設已由解釋附註補充。

平衡性：本環境、社會及管治報告按客觀公正方式編製，以確保所披露資料如實反映本集團的環境、社會及管治的全面表現。

一致性：本環境、社會及管治報告應用的統計方法大致上與二零二一年所用者一致。就本環境、社會及管治報告的報告範疇變動，變動的差異及原因於「報告範疇」章節中載述。由於報告範疇的變動，本環境、社會及管治報告呈列的二零二二年數據可能無法直接與二零二一年的相應數據進行比較。倘計算方法有任何變化而可能影響與過往報告的比較，則將提供有關數據的解釋。

報告期間

環境、社會及管治報告載述二零二二年所舉辦的環境、社會及管治活動、所面臨的有關挑戰及所採取的相關措施。

持份者的參與

本集團重視與持份者的溝通以及彼等對其業務及環境、社會及管治事宜提供的意見，故致力平衡各方利益，以繪製長遠繁榮發展的藍圖。本集團致力於更好地了解持份者並與相關人士進行交流，以期望取得持續進步。我們堅信，持份者在幫助我們的業務在充滿挑戰的市場中取得優良成績扮演著至關重要的角色。為了解、應對及解決不同持份者的核心關注點，我們利用各種溝通渠道與持份者進行互動，持續將彼等的期望融入我們的營運及環境、社會及管治戰略中。本集團與持份者之間的溝通渠道及其期望及關注點如下：

持份者類別	溝通渠道	期望及關注點
聯交所	<ul style="list-style-type: none">網站更新公告	<ul style="list-style-type: none">遵守上市規則及時而準確地刊發公告
監管機構及政府部門	<ul style="list-style-type: none">互動及拜訪政府視察納稅申報及其他資料網站會議電郵及電話	<ul style="list-style-type: none">遵守法律法規防止避稅社會福利
供應商	<ul style="list-style-type: none">電郵及電話實地拜訪調查問卷考核	<ul style="list-style-type: none">付款時間表穩定需求
股東及投資者	<ul style="list-style-type: none">股東大會財務報告	<ul style="list-style-type: none">企業管治制度業務策略及表現投資回報
社區、非政府組織及媒體	<ul style="list-style-type: none">於本公司網站刊發新聞稿環境、社會及管治報告新聞稿及公告財務報告	<ul style="list-style-type: none">企業管治環境保護人權
客戶	<ul style="list-style-type: none">客戶服務熱線電郵及電話與客戶會面實地拜訪	<ul style="list-style-type: none">產品質素交付時間合理的價格服務價值售後服務
僱員	<ul style="list-style-type: none">員工績效考核定期會晤電郵及電話員工手冊定制化培訓匿名溝通渠道	<ul style="list-style-type: none">權利及福利僱員報酬培訓與發展工作時數工作環境勞工保障職業安全

本集團致力與持份者交流合作，以提升本集團的環境、社會及管治表現並為社區及社會創造更多價值。

本集團的管理層及主要職能人員負責編製環境、社會及管治報告，以協助本集團檢討其營運及識別相關環境、社會及管治問題，並評估相關事項對我們的業務及持份者的重要性。根據已識別的重大環境、社會及管治事宜編製了一份調查問卷旨在從本集團相關部門、業務單位及持份者收集資料。本集團的重大環境、社會及管治事宜概述如下：

較低有限等級

排放控制
廢棄物管理
水務管理
能源管理
環境影響管理
氣候變化的回應行動

中等優先等級

僱傭慣例
僱員健康與安全
防止童工及強制勞工
員工發展與培訓
企業社會責任

較高優先等級

供應鏈管理
服務質素及標準
反貪污

於報告期間，本集團確認已因應環境、社會及管治事宜建立適宜有效的管理政策和及監控體系，本環境、社會及管治報告所披露的內容均符合環境、社會及管治報告指引的要求。

聯絡我們

本集團歡迎持份者提出意見及建議。閣下可就環境、社會及管治報告或本集團可持續發展表現發表任何意見，並發送電子郵件至 info@paktakintl.com。

A. 環境

A1. 排放

本集團十分重視本集團經營所在環境及社區的長遠可持續發展。我們清楚明白我們須為運營業務造成潛在環境影響負責，並將對環境的考量納入決策過程。在本集團的業務營運方面，本集團致力於為客戶提供最好的產品及良好的體驗，同時促進低碳營運適應。

作為我們的指導原則之一，我們力求將業務造成的環境影響減至最低。本集團上下均奉行環保文化，特別是在減少污染方面。我們清楚明白由於業務的性質，我們的業務運營將直接或間接地對環境造成影響。因此，我們已制定環境、社會及管治政策（「**環境、社會及管治政策**」），保護及改善環境，並促進業務的可持續發展。我們將繼續視環境保護及減低排放為我們的首要工作，我們亦已制定相關的環境政策並向員工發佈有關內容。在既定的政策框架下，我們將繼續尋求不同機遇推動環保行動，並透過減少使用能源及其他資源提升我們的環境表現。

於報告期間，本集團並未發現任何有關廢氣及溫室氣體（「**溫室氣體**」）排放、水及土地的排污，以及產生有害或無害廢棄物，且對本集團有重大影響的環保法律法規之重大違規事件。有關法律及法規包括但不限於《中華人民共和國環境保護法》及香港的《水污染管制條例》。

排放控制

空氣污染物排放

本集團的空氣污染物（包括氮氧化物（「**氮氧化物**」）、硫氧化物（「**硫氧化物**」）及懸浮粒子（「**懸浮粒子**」））的排放主要來自車輛的燃料消耗以及有關酒店管理及餐飲服務的活動。

於報告期間，本集團產生的氮氧化物、硫氧化物及懸浮粒子¹分別為約4.12 千克、約0.05 千克及約0.30 千克。

附註：

1. 空氣污染物排放計算乃基於聯交所刊發的「如何準備環境、社會及管治報告—附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引」內的排放因素。

就該等排放源頭，我們已積極採取以下減排措施，減少對環境的不利影響及降低空氣污染導致社區患病的風險：

- 教育員工關閉空轉車輛的引擎；
- 鼓勵使用公共交通工具作差旅；
- 鼓勵以電話及視頻會議取代不必要差旅；及
- 積極採取其他減排措施，相關措施在本層面「溫室氣體排放」一節中說明。

由於本集團並無重大空氣污染物排污數量，故於報告期間並無設立空氣污染物排放目標。展望未來，我們將持續監察排放表現，以求及時發現任何紕漏並採取補救措施。

溫室氣體排放

本集團的溫室氣體排放主要包括車輛以及酒店管理及餐飲服務相關活動所產生的直接溫室氣體排放（範疇一）、外購電力所產生的能源間接溫室氣體排放（範疇二）以及棄置廢紙於堆填區所產生的其他間接溫室氣體排放（範疇三）。本集團以二零二二年的約2.266噸二氧化碳當量（「噸二氧化碳當量」）／百萬收益作為基準線，已訂立於截至二零二三年十二月三十一日止年度（「二零二三年」）維持或減少總溫室氣體排放密度作為目標。為力求達致該目標，本集團積極採用積極採取節電節能措施減少溫室氣體的排放，包括嚴格控制電器的使用。具體措施將在層面A2的「能源管理」一節作進一步描述。此外，本集團亦將利用電話及視頻會議等方式避免進行遠距離的面對面會議，藉此減少出差所造成的碳排放。於報告期間，本集團溫室氣體總排放密度按年大幅增加至約2.266噸二氧化碳當量／百萬收益（二零二一年：0.009噸二氧化碳當量／百萬收益）。溫室氣體總排放密度增加乃主要由於本集團於二零二二年收購卓見實業的100%已發行股份。

下表概述本集團的溫室氣體排放表現：

指標 ¹	單位	二零二二年	二零二一年
直接溫室氣體排放（範疇一）	噸二氧化碳當量	498.12	1.24
能源間接溫室氣體排放（範疇二）	噸二氧化碳當量	1,138.97	13.10
其他間接溫室氣體排放（範疇三）	噸二氧化碳當量	8.83	4.90
溫室氣體總排放	噸二氧化碳當量	1,645.92	19.24
密度 ²	噸二氧化碳當量／百萬收益	2.266	0.009

附註：

- 溫室氣體排放數據乃按噸二氧化碳當量呈列，並參照包括但不限於世界資源研究所及世界可持續發展工商理事會刊發的《溫室氣體盤查議定書：企業會計與報告標準》、聯交所發佈的《如何編製環境、社會及管治報告 – 附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》、中國生態環境部頒佈的「關於做好2023-2025年發電行業企業溫室氣體排放報告管理有關工作的通知」、政府間氣候變化專門委員會發佈的第五次評估報告的《全球升溫潛能值》及港燈電力投資發佈的二零二一年可持續發展報告。
- 於報告期間，本集團錄得收益約726,500,000港元（二零二一年：約2,125,200,000港元）。數據亦用於計算其他密度數據。

A. 環境

污水排放

由於本集團的業務活動並無大量用水，因此本集團並無產生大量污水排放。由於本集團產生的污水將排入城市污水管網至區域淨水廠，因此本集團耗水量即為污水排放量。

廢棄物管理

本集團致力妥善處理及處置我們業務活動中產生的所有廢棄物。本集團極力推崇重複使用及回收利用的做法。此外，我們鼓勵僱員在列印時使用循環再用的紙張或雙面列印，並且回收空罐及塑膠瓶，從而減輕廢棄物處理的負擔。本集團設置分類收集箱，指定人員適時處理廢物，並保持收集箱周圍的環境衛生。我們的所有廢棄物管理慣例均符合相關環保法律法規。

有害廢棄物

由於本集團的業務性質，報告期內並無產生大量有害廢棄物。儘管如此，本集團致力減少廢物，並已就有害廢棄物的規管及處置制定指引。如產生任何有害廢棄物，我們必須聘請合資格化學廢棄物回收商，按相關環保法規及規定處理廢棄物。

無害廢棄物

本集團產生的無害廢棄物主要包括紙張。為盡量減少業務營運產生的無害廢棄物對環境的影響，我們已採取多項措施處理相關廢物。此外，本集團致力教育僱員可持續發展的重要意義以建立環保理念，積極支持僱員提升可持續發展方面的技能及知識，並期望與僱員共同承擔辦公室廢棄物處理的責任。

本集團以二零二二年的約0.0025噸／百萬收益作為基準線，已訂立於二零二三年維持或減少總無害廢棄物密度作為目標。為致力達致目標，本集團已採取下列措施減少無害廢棄物的產生：

- 採用良好的庫存管理方法，避免購買不必要的材料；
- 堅持減少使用、物盡其用、替代使用及回收再用的原則；
- 鼓勵酒店客人減少食物浪費；
- 在本集團的酒店設置回收箱及適當的標誌，以鼓勵回收再用；及
- 適當的時候使用雙面打印及影印。

此外，本集團在生活垃圾管理中採用分類方法。對無害廢棄物進行審慎分類，令可回收廢棄物可重複使用。本集團亦鼓勵僱員自帶飯盒，以代替訂購外賣食品，從而避免產生食物廢棄物及食品包裝廢棄物。

於報告期間，本集團的總無害廢棄物密度按年大幅增加至約0.0025噸／百萬收益(二零二一年：0.0005噸／百萬收益)。總無害廢棄物密度增加乃主要由於本集團於二零二二年收購卓見實業的100%已發行股份。

下表概述本集團的無害廢棄物排放表現：

無害廢棄物種類	單位	二零二二年	二零二一年
無害廢棄物總量	噸	1.84	1.02
• 紙張棄置量 密度	噸／百萬收益	0.0025	0.0005

A2. 資源使用

本集團在業務經營中高度重視資源優化利用，積極採取措施提升資源利用效率，並在經營中實施一系列環保舉措。本集團已制訂環境、社會及管治政策以管理能源消耗以及消耗其他自然資源（例如水）對環境的潛在影響，並已實施相關政策及舉措，以盡量減輕該類影響。

能源管理

本集團積極踐行節能減排理念，履行企業節能減排社會責任，營造綠色環保的經營環境。除減少不必要用電外，本集團亦通過管理照明設施及其他電子設備，積極減少電力消耗，以進一步節能。為加強本集團對減少能源消耗的承諾，本集團以二零二二年的約6.12兆瓦時／百萬收益作為基準線，已訂立於二零二三年維持或減少總能源消耗密度作為目標。為致力達致目標，本集團已制定能源管理措施，包括但不限於：

- 下班時關閉所有電器設備（倘適用）；
- 識別並應用可行的清潔科技，例如在本集團的酒店及辦公室使用節能燈泡；
- 在本集團的酒店設置適當的標誌，提醒酒店客人在不使用電器時要將其關掉；
- 將本集團辦公室的冷氣維持於攝氏25度左右；及
- 辦公時將辦公電腦設定為節能模式。

此外，本集團的責任人員每天檢查冷氣系統、照明及其他電器，確保能源消耗表現。本集團將調查意外的高能源消耗，以找出根本原因，並採取相應的預防措施。於報告期間，本集團的總能源消耗密度按年大幅增加至約6.12兆瓦時／百萬收益（二零二一年：0.01兆瓦時／百萬收益）。總能源消耗密度增加乃主要由於本集團於二零二二年收購卓見實業的100%已發行股份。

A. 環境

下表概述本集團的能源消耗表現：

能源種類 ¹	單位	二零二二年	二零二一年
直接能源消耗	兆瓦時	2,451.75	4.50
• 柴油			
• 汽油			
• 天然氣			
間接能源消耗	兆瓦時	1,995.90	20.69
• 外購電力			
總耗能	兆瓦時	4,447.65	25.19
密度	兆瓦時／百萬收益	6.12	0.01

附註：

1. 單位轉換計算乃基於聯交所刊發的「如何準備環境、社會及管治報告 — 附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引」內的轉換因素。

水務管理

本集團用水主要用於員工日常需要及基本業務營運。二零二二年，本集團的總用水消耗為約32,417立方米。於二零二二年，本集團的總用水消耗密度為約44.62立方米／百萬收益。

本集團以二零二二年的約44.62立方米／百萬收益作為基準線，已訂立於二零二三年維持或減少總用水消耗密度作為目標。為致力達致目標，本集團積極實施節水措施。本集團致力推動行為改變，鼓勵員工養成節約用水的習慣。此外，我們亦已採取以下措施來鼓勵節約用水：

- 使用節水型水龍頭及花灑；
- 及時維修漏水設備；
- 張貼節水提示；及
- 使用洗手液時及時關閉水龍頭。

由於本集團營運點的地理位置，我們於營運上並無存在求取適用水源的問題。

包裝材料使用

鑒於本集團的業務性質，本集團認為包裝材料的使用並非本集團的重大環境、社會及管治範疇。

A3. 環境及天然資源

環境影響管理

作為一家負責任及盡心竭誠的企業，本集團意識到其業務的潛在環境風險，因此十分注重本集團業務對環境及天然資源的影響。本集團已制定環境、社會及管治政策以在經濟發展與社會及環境發展之間取得平衡。為實現可持續發展，應充分考慮所有方面，而不損及各方的利益，而包括供應商、客戶及不同持份者在內的所有各方應共同努力實現此長遠目標。

本集團高度重視採用行業最佳慣例，定期評估其業務的環境風險，採取預防措施降低潛在風險，並確保遵守相關法律法規。展望未來，本集團將繼續自我激勵，進一步致力保護環境。我們會持續監察我們對環境造成的影響，以採取有效措施，不只为使我們的業務持續經營，亦為使美麗的環境長存不衰。

A4. 氣候變化

氣候變化的回應行動

近年來，氣候變化已成為各行各業討論最為熱烈的其中一個話題，並逐漸顯現出對企業營運及發展的風險。為回應社區對氣候變化及相關議題的關注，本集團已制定《氣候變化政策》，其列明本集團就氣候相關議題的管理方法，以及於其整個業務及價值鏈中對氣候減緩、適應及恢復的承諾。本集團識別下列風險對本集團業務造成重大影響：

實質風險

發生極端天氣事件(如極寒或極熱、暴風、暴風雨及颱風)的次數愈趨頻繁且嚴重程度日益加劇，可能導致電力短缺、中斷營運鏈及損壞本集團資產的風險增加。考慮到與極端天氣事件有關的業務中斷風險，本集團將對重大政策變動保持警覺，並致力減少對環境的影響，以盡量減少任何潛在環境法規收緊對本集團業務營運的影響。

過渡風險

本集團持續監察氣候變化導致的監管、技術及市場格局的變化(包括國家政策及上市規則收緊)。本集團一直採取全面措施應對瞬息萬變的狀況。在氣候變化的威脅下，公眾逐漸具有較高的環保意識。因此，消費者或不會考慮傷害環境的產品或服務，提供相關產品或服務的公司可能面對市場風險。本集團致力透過環保工作，減少與氣候變化相關的市場風險。例如，本集團盡量減少使用一次性產品如在其酒店的即棄餐具，為酒店客戶提供包裝最少的洗漱用品，並鼓勵酒店客戶及員工回收廢舊資源。

B. 社會

B1. 僱傭

本集團堅信，其成功在於充滿熱誠的專業團隊及竭誠盡責的僱員，而人才是本集團的重要資產和競爭優勢的核心，亦是不斷創新發展的基石。我們重視僱員對業務發展所作出的貢獻及所投入的幹勁，尊重及保障每一位僱員的合法權益。為了挽留並吸引僱員，我們營造了一個和諧愉快的工作環境，並提供具競爭力的薪酬待遇及附加福利予員工。此外，我們制定了員工手冊，以規範勞動僱傭、保障員工職業健康安全，維護其切身利益。

於報告期間，本集團並不知悉任何嚴重違反僱傭相關法律法規而對本集團構成重大影響的情況。該等法律法規包括但不限於《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國勞動法》及香港《僱傭條例》。

僱傭慣例

招聘、晉升及解僱

本集團遵守公開、公平及公正的原則，於招聘中採取穩健的招聘程序，不考慮年齡、種族、國籍、婚姻狀況或民族背景，基於工作標準、潛力及表現擇優選擇。招聘程序得到招聘管理政策的支持，該政策詳細說明招聘程序並載列各人員的職責，以確保選拔過程公正及標準。

為激勵僱員不斷加快個人成長並追求卓越表現，管理層定期作出評估，並定期與僱員就工作表現進行討論。表現理想的優秀僱員將獲得晉升機會。

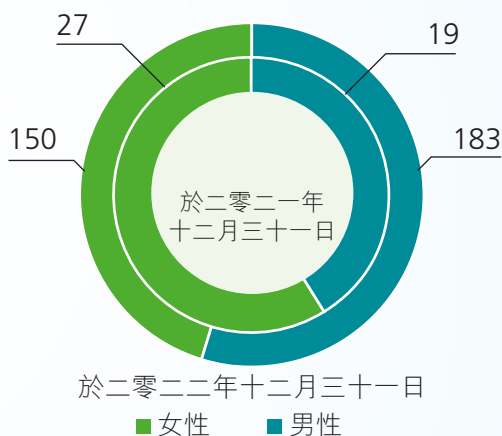
此外，本集團絕不容忍以不合理原因解僱員工。終止任何僱傭合約應基於合理及合法基礎，根據本集團內部政策進行。

多元化、平等機會及反歧視

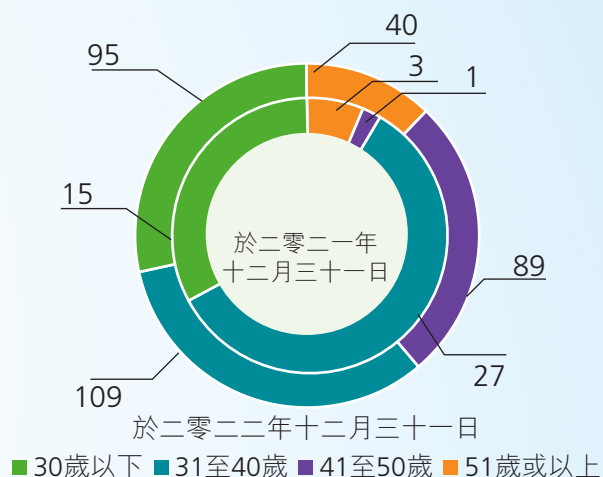
本集團重視倡導非歧視的工作環境。倘面臨或發現任何歧視情況，我們鼓勵僱員直接向行政人員、部門主管甚或管理層報告事件。管理層將即時調查有關問題，並在必要時採取跟進行動。本集團將對舉報者的身份保密，亦鼓勵匿名舉報。

於二零二二年十二月三十一日，本集團合共擁有 333 名僱員（於二零二一年十二月三十一日：46 名僱員），全部均為全職僱員。僱員按性別、年齡組別、地區及僱傭類別劃分的分佈情況如下：

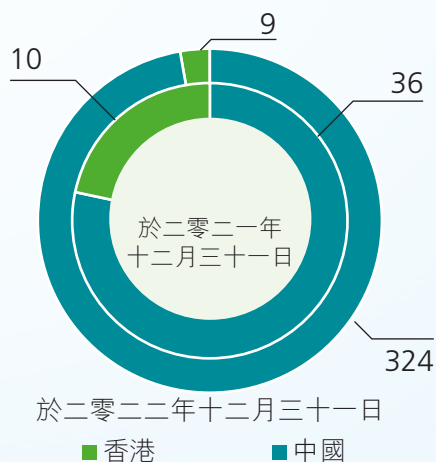
按性別劃分的僱員



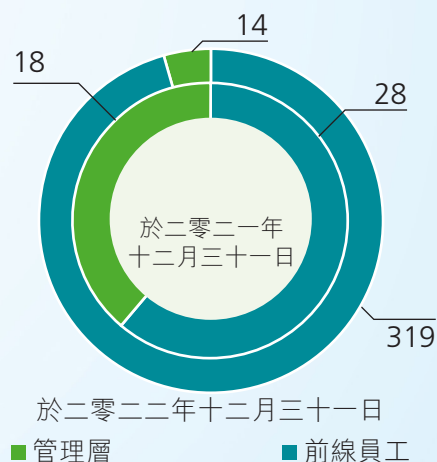
按年齡組別劃分的僱員



按地區劃分的僱員



按僱傭類別劃分的僱員



薪酬及福利

本集團深明具競爭力的薪酬待遇以及良好的福利能鼓勵員工留任並增強歸屬感。本集團已採納載於員工手冊的薪酬政策，並根據競爭力、激勵性、公平性、經濟性、崗位價值、個人能力及個人表現，建立起公平、合理、有競爭力的薪酬體系，以支付給員工的薪酬。本集團的僱員福利包括但不限於基本薪資、在職培訓、年終花紅、醫療保險及僱員賠償保險。

B. 社會

在香港辦公室，我們嚴格遵照勞工處的規定，為全體僱員購買了保障範圍充足的僱員賠償保險，並為彼等進行強制性公積金供款。在本集團的中國營運地點，我們定期監察員工人數，並為全體僱員支付社會保險費及住房公積金。另外，本集團向其僱員提供多種法定假期以外的假期，包括婚假、產假、待產假、哺乳假及恩恤假，充分照顧僱員的家庭及社會需要。

透過系統化的有效人才管理實踐，我們於報告期間錄得約49.91%（二零二一年：約21.98%）的流失率。按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失率如下：

指標	單位	二零二二年	二零二一年
整體流失率 ¹	%	49.91	21.98
按性別劃分 ²			
女性	%	48.98	22.64
男性	%	50.69	21.05
按年齡組別劃分 ²			
30歲或以下	%	56.89	29.41
31至40歲	%	44.59	12.24
41至50歲	%	50.32	66.67
51歲或以上	%	42.86	40.00
按地區劃分 ²			
香港	%	10.00	10.53
中國	%	50.67	25.00

附註：

1. 整體流失率的計算方法：(年度離職總人數 ÷ 年度僱員平均人數) × 100%。
2. 按類別劃分的僱員流失率計算方法：(年度該類別離職人數 ÷ 年度該類別僱員平均人數) × 100%。

僱員溝通

我們相信緊密連繫是工作場所中最重要的元素之一。通過組織聚會，我們希望幫助僱員實現工作與生活的平衡，培養僱員對本集團的歸屬感。最重要的是，這連繫到與各級僱員的關係。報告期間，我們舉辦各種不同活動，例如新春聯歡晚會、中國僱員生日禮物現金或優惠券，營造了更加和諧的工作環境。

B2. 健康與安全

僱員健康與安全

本集團重視僱員的健康與安全，並深明預防勝於治療的道理。我們致力於為員工提供一個健康、安全、舒適的工作環境，並制定了相關的的安全管理制度及程序，規範工作場所潛在的健康及安全隱患，保障員工的安全及健康。此外，本集團已於顯眼位置張貼詳細逃生路線及營運地點佈局，好讓員工更好地應對緊急情況。我們的營運地點亦配備足夠的消防設備以及急救箱，並會對設備定期檢查，防止其發生故障。管理層負責監察工作場所內的相關安全管理制度及程序。

於報告期間，本集團並無發生因工傷損失工作天數的情況(二零二一年：無)。於過去三年(包括二零二二年)中，每年均沒有發生與工作有關的死亡事故。此外，本集團並不知悉任何嚴重違反健康及安全相關法律法規而對本集團構成重大影響的情況。有關法律法規包括但不限於中國《職業安全衛生法》及香港《職業安全及健康條例》。

新型冠狀病毒(「COVID-19」)預防措施

為應對 COVID-19 疫情，本集團嚴格遵守並執行中國疾病預防控制中心及香港衛生署衛生防護中心的防疫指引及公告。為最大程度降低交叉感染風險，確保本集團全體員工的安全與健康，我們自爆發開始已密切關注疫情情況，確保疫情得以安全有序防控。本集團特別安排員工加強工作場所的健康安全防範措施，包括存置防疫物資及營運地點消毒等，致力於為僱員提供安全、健康的工作環境。本集團亦嚴格要求員工每天早晚測量體溫，並在出差及工作期間佩戴醫用外科口罩。此外，本集團於有需要時為僱員提供在家工作安排。

B3. 發展及培訓

僱員發展及培訓

本集團的成功很大程度取決於其員工的技能、能力及所投入的幹勁，因此本集團非常重視僱員的專業發展。為規範員工培訓管理，本集團於員工手冊中增加培訓相關章節，規範員工培訓管理。

本集團為僱員提供廣泛的培訓，令彼等配備工作相關技能。本集團為所有新入職僱員提供入職培訓，同時為本集團所有員工提供定期在職培訓。本集團亦鼓勵僱員參加外部職業培訓，透過取得更高級的專業技能及資格以充實自己。

B. 社會

按性別及僱員類別劃分的受訓僱員明細如下：

指標	單位	二零二二年	二零二一年
按性別劃分¹			
女性員工受訓的百分比	%	100.00	29.63
男性員工受訓的百分比	%	77.05	42.11
按僱傭類別劃分¹			
管理層員工(由高級及中級管理人員組成) 受訓的百分比	%	57.14	38.89
前線員工受訓的百分比	%	100.00	32.14

附註：

1. 年內按類別劃分的受訓員工百分比計算方法： $(\text{該類別年內受訓員工人數} \div \text{該類別年末員工人數}) \times 100\%$ 。

按性別及僱傭類別劃分的每名員工的平均受訓時數明細如下：

指標	單位	二零二二年	二零二一年
按性別劃分¹			
每名女性員工的平均受訓時數	小時	18.63	1.63
每名男性員工的平均受訓時數	小時	9.39	1.68
按僱傭類別劃分¹			
每名管理層員工(由高級及中級管理 人員組成)的平均受訓時數	小時	0.71	1.22
每名前線員工的平均受訓時數	小時	14.12	1.93

附註：

1. 年內按類別劃分的員工平均受訓時數的計算方法： $\text{該類別的年內員工受訓時數} \div \text{該類別年末員工人數}$ 。

B4. 勞工準則

防止童工及強制勞工

根據法例及規例規定，在招聘過程中會嚴格禁止童工及強制勞工。本集團嚴格遵守當地法例並禁止任何童工及強制勞工招聘情況發生。本集團的人力資源部門(「人力資源部」)負責監控及確保遵守嚴禁童工及強制勞工的最新相關法例及規例。

我們已制定並實施相關政策，以規範及確保招聘流程的控制程序足以防止出現僱用童工及強制勞工的情況。人力資源部負責檢查申請人的身份證明文件及其他證明文件，如學歷證明及前僱主的推薦信，以防止潛在的童工及強制勞工情況。倘面臨或發現任何童工及強制勞工的情況，我們鼓勵僱員即時說明問題，管理層將即時調查疑似個案，立即採取跟進行動。

此外，本集團鼓勵員工在工作時間內完成工作職責，除非絕對必要，否則不鼓勵加班。如員工需要加班，本集團將提供加班餐費及交通費以及相關開支。本集團亦禁止以任何理由對其員工採取任何懲罰措施、管理方法及行為，包括但不限於辱罵、體罰、暴力、精神壓迫或性騷擾。與此同時，本集團亦避免委聘該等在其經營中僱用童工或強制勞動的賣方及承包商提供行政用品及服務。

於報告期間，本集團並不知悉任何嚴重違反勞工相關法律法規而對本集團構成重大影響的情況。有關法律法規包括但不限於《中華人民共和國勞動法》、《未成年工特殊保護規定》及《中華人民共和國禁止使用童工規定》，以及香港《僱傭條例》。

B5. 供應鏈管理

本集團致力與我們的供應商及業務夥伴建立並維持緊密的業務關係。我們的供應商主要為有色金屬供應商、建築材料供應商、酒店用品供應商及食品及飲料供應商。於報告期間，我們合共已委聘約400個供應商（二零二一年：140個供應商），而所有供應商均位於中國。

供應鏈管理

本集團深知，供應商的選擇可能對其業務經營產生重大影響。因此，本集團建立了完善的供應鏈管理體系，嚴格選擇供應商。我們根據多種因素選擇供應商，包括產品質素、按時交貨能力以及價格。本集團亦制定相關政策及程序，以確保報價過程以透明、公平及公正的方式進行，不得區分或歧視任何特定供應商。本集團已委派採購部嚴格監控供應商的表現，管理層負責根據供應商的產品質素、按時交貨能力、價格等定期審查供應商的表現等準則。表現不盡人意的供應商將立即從認可商家名單內剔除。

我們亦採取措施防止各種商業賄賂及利益衝突，例如避免使用員工直接或間接擁有的供應商，或避免供應商直接或間接為員工謀取個人利益。我們只會選擇過去有良好記錄的供應商及合作夥伴，以及在遵守相關法律法規及商業道德方面並無任何重大違例或違規行為的供應商及合作夥伴。

本集團定期審查其供應鏈中供應商的表現以及環境和社會標準。遵守相關的環境及社會法律和法規是本集團對其供應商的期望之一。在本集團不斷評估其供應商的環境和社會表現的同時，倘供應商拒絕遵守相關的環境及社會法律和法規，本集團可能會與其終止合約。

B. 社會

本集團優先考慮已建立健全環境管理體系的供應商。在本集團不斷評估其供應商的環境和社會表現的同時，倘供應商拒絕解決嚴重損害環境的情況，本集團可能會與其終止合約。

B6. 產品責任

實現及維持高質量的項目標準對本集團的可持續增長而言至關重要。本集團認為符合或超出客戶要求對於工作參考資料及未來商機至為關鍵。本集團採用了包括產品質量檢驗程序在內的政策，定期控制和監測營運過程，以確保其提供高質量的服務和可持續的項目。

於報告期間，本集團並不知悉任何違反與產品及服務有關的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的相關法律法規而對本集團構成重大影響的情況。有關法律法規包括但不限於《中華人民共和國消費者權益保護法》、《中華人民共和國產品質量法》、《中華人民共和國商標法》、《中華人民共和國專利法》、《中華人民共和國著作權法》及香港《個人資料(私隱)條例》。

產品質素與安全

本集團致力於提供具有高標準質量及可信賴的服務及產品。我們所有產品均嚴格符合中國相關法律法規訂明的規定，例如中國國家環境保護總局所發佈之相關法例。本集團亦已建立產品質量檢驗程序以管理及規範質量保證程序，以確保交付予客戶的產品符合最高標準。本集團不生產其產品。本集團銷售的產品採購自多家供應商。倘本集團銷售的產品出現質量問題，本集團將聯絡相關客戶和供應商，並協助調查質量問題，以促進回收有缺陷的產品。於報告期內，概無因安全和健康原因回收產品(二零二一年：無)。

保護知識產權

為保護本集團的知識產權，本集團有權為所有發明、創造、技術創新、產品或配方申請專利。

另一方面，本集團不侵犯其他公司的知識產權。倘發現任何侵權行為，相關人員將受到紀律處分。

服務質素及標準

客戶服務

本集團認為，客戶的支持是支持業務增長及成功的重要因素，我們亦承諾提供高效、卓越的服務，為客戶帶來最大增值。為了解客戶需求並提供符合客戶期望及標準的服務，本集團利用多種渠道(包括但不限於線上平台、電郵及熱線)與客戶保持溝通，供客戶表達意見及反饋。此外，營運部負責回應查詢及投訴，並在必要時對收到的投訴個案進行跟進。於報告期內，本集團共收到101宗與產品和服務相關的投訴(二零二一年：無)。所有投訴均已由相關部門解決，並進行了徹底的審查。本集團在收到投訴後，會對投訴資料進行分析，努力防止類似情況再次發生。

私隱保護

本集團竭盡全力保護客戶資料及私隱。本集團致力保障機密資料，會將「需要知情」的僱員數目嚴格控制至最少。此外，我們的僱員須簽署保密協議，彼等如若在未獲正式授權前直接或間接向第三方披露保密資料，將受到嚴懲。於報告期間，本集團並不知悉任何未獲授權使用或取得機密信息的個案（二零二一年：無）。相關人員定期審查本集團保護客戶數據和私隱的做法是否有效，以履行集團的義務。

廣告及標籤

由於本集團的運營過程不涉及廣告及標籤實踐，有關廣告及標籤的資料披露不適用於本集團。

B7. 反貪污

本集團堅決反對貪污、欺詐及所有其他不道德的違規行為。我們於開展業務的方式中繼續堅持正直、誠實及公平，同時期望所有員工遵守相關法律法規。

於報告期間，並無對本集團及其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件（二零二一年：無）。本集團亦不知悉任何違反與賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的相關法律法規而對本集團構成重大影響的情況。有關法律法規包括但不限於《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國招標投標法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》、《關於禁止商業賄賂行為的暫行規定》以及香港《防止賄賂條例》。

反貪污

本集團對任何形式的賄賂、勒索、欺詐及洗錢採取零容忍態度。本集團的反賄賂及貪污政策以及反洗錢政策嚴格禁止賄賂及貪污，該政策適用於所有級別的所有員工。本集團亦已明確說明僱員可接受上述禮遇及酬金的情況。本集團每年至少為其員工提供一次反貪污培訓，內容涵蓋反貪污的法律知識和工作場所的廉潔行為。反貪污培訓有助於使員工嚴於律己，盡職盡責地履行職務。

本集團的僱員及董事於有需要時應聲明任何利益衝突。我們亦設有舉報政策，鼓勵僱員呈報同事、下屬、高級管理層甚或供應商的涉嫌不當行為。我們歡迎僱員通過面談、電郵或致電熱線方式表達彼等關注的問題。我們的管理層將調查每一宗可能的不當行為個案，並於有需要時採取跟進措施。對於被查明有不當行為的員工，視情節輕重，可能面臨終止僱傭關係或向當地法律部門舉報的處罰。舉報政策的使用和有效性將由相關人員定期監測和審查。

B. 社會

B8. 社區投資

企業社會責任

本集團認為透過參與社會活動及貢獻社會乃為展現企業公民身份的形式。因此，作為本集團策略發展的一部分，本集團遵循其環境、社會及管治政策，鼓勵和支持員工積極參與義工活動，加強與當地社區的關係，努力建設一個可持續發展的和諧社會。

我們相信，參與對社區有貢獻的活動將提高公民意識，為我們的員工樹立正確的價值觀，從而有助於為彼等樹立正確的價值觀。誠如環境、社會及管治政策中所述，本集團的社區活動主要集中在教育、醫療、健康和老人護理等領域。本集團已積極考慮日後投入金錢或時間回饋社會。

聯交所的環境、社會及管治報告指引內容索引表

強制披露規定

章節

管治架構

董事會聲明；

匯報原則

可持續發展管治

匯報範圍

關於本環境、社會及管治報告 – 報告框架

關於本環境、社會及管治報告 – 報告範疇

「不遵守就解釋」原則

層面、一般披露及關鍵績

效指標

描述

章節／聲明

層面 A1：排放

一般披露

有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害
及無害廢棄物的產生等的：

A1. 排放

(a) 政策；及

(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例

的資料。

關鍵績效指標 A1.1

排放物種類及相關排放數據。

A1. 排放 – 空氣污染物排放

關鍵績效指標 A1.2

直接（範圍 1）及能源間接（範圍 2）溫室氣體排放量（以
噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施
計算）。

A1. 排放 – 溫室氣體排放

關鍵績效指標 A1.3

所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度
（如以每產量單位、每項設施計算）。

A1. 排放 – 有害廢棄物（不適用 –
已作解釋）

關鍵績效指標 A1.4

所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度
（如以每產量單位、每項設施計算）。

A1. 排放 – 無害廢棄物

關鍵績效指標 A1.5

描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的
步驟。

A1. 排放 – 空氣污染物排放；
A1. 排放 – 溫室氣體排放

關鍵績效指標 A1.6

描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的
減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。

A1. 排放 – 有害廢棄物；
A1. 排放 – 無害廢棄物

「不遵守就解釋」原則

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	章節／聲明
層面 A2：資源使用		
一般披露	有關有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。	A2. 資源使用
關鍵績效指標 A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	A2. 資源使用 – 能源管理
關鍵績效指標 A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	A2. 資源使用 – 水務管理
關鍵績效指標 A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	A2. 資源使用 – 能源管理
關鍵績效指標 A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	A2. 資源使用 – 水務管理
關鍵績效指標 A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位占量。	A2. 資源使用 – 包裝材料使用(不適用 – 已作解釋)
層面 A3：環境及天然資源		
一般披露	有關減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	A3. 環境及天然資源
關鍵績效指標 A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	A3. 環境及天然資源 – 環境影響管理
層面 A4：氣候變化		
一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	A4. 氣候變化
關鍵績效指標 A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	A4. 氣候變化 – 實質風險； A4. 氣候變化 – 過渡風險

「不遵守就解釋」原則

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	章節／聲明
層面 B1：僱傭		
一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	B1. 僱傭
關鍵績效指標 B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	B1. 僱傭 – 多元化、平等機會及反歧視
關鍵績效指標 B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	B1. 僱傭 – 薪酬及福利
層面 B2：健康與安全		
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	B2. 健康與安全
關鍵績效指標 B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	B2. 健康與安全 – 僱員健康與安全
關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失工作日數。	B2. 健康與安全 – 僱員健康與安全
關鍵績效指標 B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	B2. 健康與安全 – 僱員健康與安全； B2. 健康與安全 – COVID-19 預防措施

「不遵守就解釋」原則

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	章節／聲明
層面 B3：發展與培訓		
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	B3. 發展及培訓
關鍵績效指標 B3.1	按性別及僱員類別(如高層管理人員、中層管理人員等)劃分的受訓僱員百分比。	B3. 發展及培訓 – 僱員發展及培訓
關鍵績效指標 B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	B3. 發展及培訓 – 僱員發展及培訓
層面 B4：勞工準則		
一般披露	有關防止童工及強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	B4. 勞工準則
關鍵績效指標 B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	B4. 勞工準則 – 防止童工及強制勞工
關鍵績效指標 B4.2	描述在發現違規情況時為消除有關情況所採取的步驟。	B4. 勞工準則 – 防止童工及強制勞工

「不遵守就解釋」原則

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	章節／聲明
層面 B5：供應鏈管理		
一般披露	有關管理供應鏈的環境及社會風險政策。	B5. 供應鏈管理
關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目。	B5. 供應鏈管理
關鍵績效指標 B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，執行有關慣例的供應商數目、以及有關慣例的執行及監察方法。	B5. 供應鏈管理 – 供應鏈管理
關鍵績效指標 B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	B5. 供應鏈管理 – 供應鏈管理
關鍵績效指標 B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	B5. 供應鏈管理 – 供應鏈管理
層面 B6：產品責任		
一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	B6. 產品責任
關鍵績效指標 B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	B6. 產品責任 – 產品質素與安全
關鍵績效指標 B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	B6. 產品責任 – 客戶服務
關鍵績效指標 B6.3	描述與維護及保護知識產權有關的慣例。	B6. 產品責任 – 保護知識產權
關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	B6. 產品責任 – 產品質素與安全
關鍵績效指標 B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	B6. 產品責任 – 私隱保護

「不遵守就解釋」原則

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	章節／聲明
層面 B7：反貪污		
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	B7. 反貪污
關鍵績效指標 B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	B7. 反貪污
關鍵績效指標 B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	B7. 反貪污 – 反貪污
關鍵績效指標 B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	B7. 反貪污 – 反貪污
層面 B8：社區投資		
一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	B8. 社區投資 – 企業社會責任
關鍵績效指標 B8.1	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	B8. 社區投資 – 企業社會責任
關鍵績效指標 B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	B8. 社區投資 – 企業社會責任